

2023年客房梯队建设方案(实用5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

客房梯队建设方案篇一

没有一支好的团队建设与管理，酒店就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步；没有一支好的团队建设与管理，酒店所取得的成绩也是暂时和偶然的。加强团队建设与管理具有不可替代性。针对酒店或者企业实际，就如何加强团队建设与管理，小9认为应该做好以下几点：

每个团队负责人，应该带领团队共同进步。他既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制订者，又是实施计划的领头人，作为团队的_头_，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用*和之心客观公正地对待每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

作为酒店大团队中的一员，各部门负责人应该站在酒店整体高度上考虑问题，在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，而不仅仅过分追求本部门效益，忽视了部门间的协调合作，影响了整个团队。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解，同时通过组织讨论、学习，使每一个部门、每一个人都知道本部门或自己所应承担的责任、应该努力的方向，这是团队形成合力、劲往一处使的前提。

凡事预则立，不预则废，要想打造一支优秀的团队，必须建立明确共同的目标。其目标不一致，导致其动力也会不一样。

在团队建设管理中，不同角色的成员的目标是不一致的。各部门负责人负责部门的整体业务，需要按照承诺，保质保量地按时完成任务。可能普通员工是打工者心态，*一天你要支付我一天的工资，当然做业务能学到新知识新技能就更好了。团队中不同角色由于地位和看问题的角度不同，对工作的目标和期望值，会有很大的区别。我们的负责人应善于捕捉成员间不同的心态，理解他们的需求，帮助他们树立共同的奋斗目标。劲往一处使，使得团队的努力形成合力。

员工有着各自不同的经历和背景，如何规范他们的工作行为，使之步调一致是一项重要工作。公司通过探索，已初步建立了一套行之有效的管理制度和流程。衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被公司员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程，不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。

事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、精细化、专业化，就会出现无序和混乱，不会产生井然有序、纪律严明的团队。所以，要从小团队做起，运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，也可以说是一门艺术。如果说纪律是维护团队完整的硬性手段的话，那么沟通则是维护团队完整的软性措施，它是团队的无形纽带和润滑剂。沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间的了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家精神舒畅，从而形成良好的工作氛围。因此，作为各部门负责人必须要保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造_人和_

的环境。

长期以来，我们在沟通管理上做了多方面的努力，建立了多种沟通*台，如我们的约谈；每月工作学习体会；每天早交底晚小结和每月一次生产经营例会制定等，都能使员工在学习中达到沟通和提高。从实际效果看，取得了一定的成效，但还存在着许多不足之处，我们将在今后的工作中不断地进行完善和创新。

由于每个人的知识结构和能力的区别，导致对于同一问题的认识出现相应的偏差。所以良好的沟通能力是解决复杂问题的金钥匙。

绩效考核是一种激励和检验。它不仅检验每个团队成员的工作成果，也是向团队成员宣示公司的价值取向，倡导什么，反对什么，所以它同样关系到团队的生存和发展。

在绩效考核过程中，要坚持公*公正的原则；

做到把年度考核和日常考核结合起来；

根据考核结果，对员工进行奖励和处罚。

考核评估的结果要及时向员工进行反馈，帮助员工寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高服务质量，达到团结进步的目的。

客房梯队建设方案篇二

一、目的：

1、建立和完善公司人才培养机制，合理的挖掘、培养后备人才队伍；

3、增加员工的知识和技能，从而提高效率，减低不良，节约成本；

4、建立内部有策划的人才发展系统。以成长和发展激励员工，留住人才。

二、原则：

内部培养为主，外部引进为辅，企业“造血机制”与“输血”同步进行。

三、人才培养组织机构及主要职能：

1、公司成立人才发展领导小组，由公司总经理、运营总监、人事主管、各市场督导、各区域主任组成，负责指导公司的人才梯队建设。组长由总经理担任，副组长由人事主管担任，其他为成员。

2、各商超专柜、区域市场作为人才培养的基地，负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的制定与实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门，负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定。

四、人才梯队与后备人才

1、一级梯队：公司高管层管理者，如各市场督导（含）及以上职位的在职人员均为一级梯队人才。凡是有潜力在2个月至2年内发展为市场督导以上岗位的人才成为a库人才。

2、二级梯队：公司中层管理者，如区域主任为二级梯队人才。凡是有潜力在2个月至1年内发展为市场主任岗位的人才称为b库人才。

3、三级梯队：各商超专柜店长为三级梯队人才。凡有潜力

在1-6个月内发展为店长的一线导购称为c库人才。

4、重点培养对象为a□b库人才。

五、a□b库后备人才甄选条件：

1、知识经验和工作业绩：知识全面、经验丰富、业绩出色、综合素质较强，并且服众。

2、考核的关键资质：

分享中人网·共建中人网

1沟通能力；

2分析判断能力；

3计划组织能力；

4领导能力；

5应变能力；

6执行力；

7创新能力；

8决断力；

9人际关系能力；

10团队合作能力；

11承受压力能力。

3、其他：

1性格特征

2职业倾向

3健康状况

六、各级后备人才的核心素质：

1□a库人才：

资源证核发能力、事业心、影响力、决策力、系统思考能力等。

2□b库人才：

团队管理能力、独当一面的能力、专业及学习能力、敬业及责任心、目标导向等。

3□c库人才：

专业与学习能力、解决问题能力、敬业与责任心、环境适应能力、团队协作意识等。

七、甄选办法：

1、基本条件通过个人材料进行分析。

2、关键资质通过调查表、访谈或通过第三人印象（同事、上级）等形式进行分析。

八、甄选细则

- 1、人才盘点，确定关键岗位：各市场、区域根据公司工作需要，对所辖市场、区域内的人才现状及发展需要进行盘点，并确定需要储备后备人才的关键岗位。关键岗位确定后，人力资源部负责建立关键岗位人员档案，记录其基本信息情况。
- 2、根据人才盘点结果，对各级后备人才进行特别关注、选拔评估，评估标准符合考核关键资质者，正式成为公司后备人才，纳入人才培养计划。
- 3、各级梯队现职人员本着传、帮、带的原则，根据各自后备人才的实际情况，为其制定针对性强、详细切实可行的提升培养方案。旨在建设学习型组织团队。
- 4、人力资源部配合、协助后备人才培养计划的实施、跟踪和反馈，并对整个培养计划实施情况跟踪与监督。
- 5、考评结果欠佳者，取消其后备人才资格，退出后备人才培养计划，并重新选拔。

九、外部人才引进及其激励措施

- 1、公司鼓励外部优秀人才引进，分管理层与员工层。引进人才以当地市场发展为主。
- 2、员工层人才引进：各区域市场在导购、店长招聘过程中，如发现综合能力较强，责任心强、善于学习、与人沟通、团队协作能力好，可作为c□b库人才储备。
- 3、管理层人才引进：由区域主任、市场督导等通过各种渠道挖掘、聘用，可直接储备为b库以上人才，由人力资源部与本人沟通，作为公司重点培养对象发展。如被储备人才上岗后先在店里实习，实习阶段薪酬与其他同岗位员工相同，外加500元岗位津贴。岗位津贴暂不发放，待上任区域主任岗位试用两个月后，通过各项考核，符合岗位要求，实习阶段岗

位津贴统一发放。考核不合格者取消岗位津贴。

4、“伯乐”的奖励：本奖励措施只适用于销售系统人员，如区域主任、市场督导等从同行业或其它零售行业中挖掘、聘用到能力、经验相对优秀的b库以上人才，且在试用2个月内通过考核胜任本职位，奖励“伯乐”800元现金以资鼓励。

十、本方案解释权归人力资源部。

十一、本方案由 年 月 日起开始实施。

客房梯队建设方案篇三

根据多家优秀企业的经验总结出五条原则，公司可据此建立继任管理系统，以培养稳定可靠的领导人后备梯队。

这里的基本原则是，继任管理必须是一个以领导力发展为导向的弹性系统，而不是一份罗列了高潜质员工和空缺岗位的固定名单。其他四条原则均以此为基础。传统的领导力发展项目总是期望以几次培训活动达到一劳永逸的效果，但研究发现，虽然培训能让参与者精力充沛、士气高涨地回到办公室，但现实的公司生活却很快令他们窒息。事实上，更有效的做法是在提供课堂培训的同时，让未来的领导人实际参与各种各样的工作，接触形形色色的上司，可行方法包括轮岗、委派特别任务，以及“边干边学”。

继任管理规划通常只专注于最顶层的少数几个岗位，而领导力发展规划则往往从中层管理者开始。将这两项职能整合成一个体系，可以帮助企业从长远考虑，将中层管理者，甚至部门主管以下级别的管理者培养成为综合型管理者。例如，实耐格产品公司将厂长的职位视为关键岗位，因为在该岗位上，管理者首次有机会负责管理多重职能，并处理劳资关系和社区关系。

过去，公司高层对继任规划总是守口如瓶，以免那些未被纳入升职快车道的员工失去干劲。从ceo的角度来看，保守秘密确有一定的优势，因为他可以在最后关头改变主意，而不必担心有人因希望破灭而心灰意冷，或者暴跳如雷。但是，既然如今的员工招聘和晋升看的都是绩效，而非忠诚度或资历，那么，知道自己位于哪一层级反而会让员工更加努力地工作。

只知道谁可以替代ceo是远远不够的，你必须了解是否有合适的人选正在以合适的速度发展，能够在合适的时间踏上合适的岗位。例如，在礼来制药，管理者会追踪多项继任管理指标，例如有多少人入选了候选管理者梯队，以及有多少继任规划已经培养了两位或两位以上准备就绪的候选人。对于总监及以上的职位，系统会显示目前的在任者和三位潜在接班人。人力资源管理部门还可以实时了解某些指定衡量指标的数据，例如具备达到某一层级潜力的员工与目前处于该层级的员工人数之比。

老式的继任规划相当刻板——名单确定后就很少变更。相比之下，我们研究的最佳实践组织均遵行日本的“改善”[kaizen]理念，也就是对流程和内容进行持续改进。它们根据各个部门主管和参与者的反馈对继任管理系统进行改进和调整，监控技术的发展，并向其他领先的组织学习。实际上，尽管我们研究的这些最佳实践公司都很成功，但它们中没有一家认为自己的继任管理系统可以在不经改进的情况下运行一年以上。

客房梯队建设方案篇四

诸城市昌城小学创建于20xx年，20xx年迁入新校，是一所有着深厚内涵和发展底蕴的学校。现有29个教学班，学生总数达1600多人；在职在岗教职工80人，其中潍坊市教学能手1人，诸城市骨干教师和诸城市教学新秀22人。学校占地面积31050平方米，建筑面积10955平方米，绿化面积达17000平方米。学校

拥有教学楼两栋、实验楼一栋，专用活动室齐全。学校曾先后获得“诸城市花园式学校”、“学校建设与管理先进单位”、“市级规范化学校”等荣誉称号。经过近3年的快速发展，学校的基础设施配制齐全，尤其在学生的活动设施上，镇中心校舍得投资，建成300米的塑胶跑，拥有2600平米人工草坪足球场，大、中、小齐全的足球架。

我校的`足球教学起步较晚，群众基础差，但是随着我校人工草坪和塑胶跑道的建成，为足球活动的广泛开展提供了硬件上的支持，另外伴随着国家教育部门对青少年体质健康的关注及市教育局各项体育活动方案的出台，犹如久旱的甘霖，使我校的少年宫足球活动有序开展起来，受到广大学生和家长的青睐。现在少年宫活动搞得蒸蒸日上，目前我校足球少年宫队员有50多人，从三至六年级每个班级都有4-8名学生参加，参加活动的队员兴致高昂，劲头十足足球特色学校创建方案活动方案。

(1)深入挖掘和提炼足球的“快乐”文化，以足球为抓手，把学校创建成在市内外有相当知名度的体育特色学校。

(2)探索“快乐足球”少年宫的选拔、训练与比赛的运行机制，构建运作模式，争取做到全市推广。

(3)在学校掀起一股“快乐足球”校风，人人热爱足球，切实打好打实足球运动的群众基础。

(4)研究足球训练规律，不断提高足球训练成效，打造一支精英足球队伍，力争在各项比赛中取得较好成绩。并为上级体育部门输送有潜力的足球好苗子。

成立学校创建足球特色学校领导小组，定期开展活动会议，督促学生积极参加足球训练活动。学校把足球特色学校创建开发列入工作日事议程认真抓好，做好实施的组织、检查、评估工作。充分发挥项目组长的作用，紧紧依靠全体教师做

好实施工作足球特色学校创建方案足球特色学校创建方案。

领导小组：

组长：

副组长：

组员：

专业教练：

1、加强球队建设，制订合理选拔制度。与各班班主任做好沟通，认真挖掘有潜力的新队员，建设好球队规模，壮大球队。保证每班至少4-6名常年参加少年宫训练的队员，以点带面，并制定合理的退出机制，激励广大队员，保证球队的持续发展。

2、协调训练时间活动时间：每天上午快乐大课间(9：30-10：00)(以颠球等活动量小的训练为主)每周一至周四下午4：30--5：20(开展各项训练)周六上午8：00-10：00(高强度训练)
活动地点：昌城小学足球场
具体安排：每周一和周二：三、五级部活动每周二和周四：四、五级部活动每周六上午：三四五级部轮流活动(三周一循环)

3、制订科学合理训练计划，落实活动内容足球训练必须做到有计划进行，足球训练计划的制定要力求科学合理并做到严格执行。训练内容包括以下部分：

(1)提高队员身体各部分颠球能力，包括双脚、头部、膝盖，提高球感。

(2)掌握正确的传接球技术，提高队员控球能力足球特色学校创建方案活动方案。

(3)学习传切配合技术，提高队员团队意识。

4)进行必要的体能训练，提高队员身体素质。

(5)每周进行小规模比赛训练，以赛促练，检验成果。

4、开展多种形式比赛，让足球“快乐”起来

(1)每年定期举行至少两次以班级为单位的足球联赛，评选冠军班级，进行奖励足球特色学校创建方案足球特色学校创建方案。

(2)每月举行特色足球小项比赛，如颠球、头球、射门等，设立最高纪录，纪录保持者张榜公布，鼓励其它队员勇于打破纪录。

(3)每月邀请队员及其家长到学校举行亲子足球赛，提高足球运动的参与度及社会影响力(4)多与兄弟学校开展竞赛与切磋，积极参加各级教育体育部门组织的足球比赛。

1、激励保障：把创建实施的成绩与对老师平时检查、期末检查、年度考核结合起来，与考核实验成果、考核先进结合起来。发挥激励机制，调动全体老师的积极性。

2、经费保障：学校将从镇中心校校整体预算中专门划出部分资金用于足球特色学校创建的实施，确保活动顺利进行足球特色学校创建方案活动方案。

客房梯队建设方案篇五

我国《劳动合同法》第4条规定“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务”。除了国家法律法规以外，可以说企业的规章制度是用人单位的自留地，完善的规章制度可以大大扩展企业的权利。但是

如果规章制度不完善，在发生劳动纠纷和仲裁时，则应当按照对员工有利的方向来倾斜。

企业规章制度要想具有法律效力，应当具有三个条件：第一是规章制度的内容须具合法性；第二是规章制度的制定和通过要经过民主程序；第三是要向劳动者公示。上述三点缺一不可。

所谓的“内容合法”就是指企业各项规章制度其内容符合国家法律法规，常见的法律包括《劳动法》、《劳动合同法》及相关的法律法规。企业人力资源管理制度内容绝不能与法律法规相抵触，如果发生抵触则无效。

我国《劳动合同法》第4条规定企业的规章制度要依法制定，《劳动部关于若干条文的说明》指出《劳动法》第4条规定的_依法_是指依据所有的法律、法规、规章，包括宪法、法律、行政法规、地方法规、行政规章。依法制定规章制度，是保证其内容合法的基础。法律有明文规定的，用人单位可以依据法律的规定，制定出符合企业实际情况的规章制度，对于没有相关法律规定以及法律没有禁止性规定的，企业可以依据劳动法律立法的基本精神以及公*合理原则出台相应的规章制度。

《劳动合同法》规定“用人单位在制定修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工*或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表*等协商确定”，为此企业在规章制度制定程序上强调民主性，只有通过职代会讨论定稿后，与工会或职工代表通过*等协商才能确定。

需要特别说明的是，民主程序对规章效力的影响应以劳动合同法实施时间为准，在2008年1月1日以前制定的规章制度只要内容合法且经过公示程序，即是缺少制定阶段的民主程序也可以作为用人单位管理和处分的依据。而在2008年1月1日

以后制定的规章制度，只要缺少制定阶段的民主程序，一般就认定无效，不能作为用人单位管理、处分劳动者的依据。

c 制度的有效公示

心思想是劳动者对制度必须有全面的知情权。

在企业人力资源管理实践中，可以通过组织利益干系人的集体学习、培训、考试、编写规范的《员工手册》，与员工签订有效的《劳动合同》等多种方式告知劳动者。

对于必须要求员工知晓的制度规定(例如《考勤管理制度》《劳动纪律管理制度》等员工容易经常犯错误的地方)，企业可通过组织员工签字的方式确认。